



Closing the Gender Gap in Leadership

Eine Evaluation von drei SMI-Unternehmen der Schweizer Finanzbranche bezüglich ihrer Massnahmen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen

Ausgangslage

Frauen stellen bereits mehr als die Hälfte der Hochschulabsolvierenden und bewegen sich bei der Wahl der Studienfächer immer mehr in traditionell männerdominierte Bereiche. Obwohl der Talentpool der Schweizer Privatwirtschaft also mit weiblichen, hochqualifizierten Talenten gefüllt ist, sind Frauen in Führungspositionen nach wie vor massgeblich untervertreten. Mit einem Frauenanteil von 17 Prozent werden die obersten Führungsetagen noch immer von Männern dominiert. Obschon von Seiten der Unternehmen propagiert wird, Frauen zu unterstützen und Gleichstellung fördern zu wollen, hat sich in den Führungsetagen über die letzten Jahre nur wenig zugunsten der Frauen verändert. Eine Analyse des Gender Intelligence Reports zeigt, dass die Geschlechterparität in Führungspositionen im Jahr 2078 Realität sein könnte. Das Thema Gleichstellung ist folglich noch immer von fundamentaler Bedeutung, und Veränderungen sind notwendig, um Chancengleichheit und Geschlechterparität in der Schweizer Privatwirtschaft zu etablieren.



Abb.1: Geschlechterverteilung nach Kaderstufe in der Schweiz

Fragestellung und Zielsetzung

Ziel meiner Arbeit ist es, Lösungsansätze aufzuzeigen, die für Unternehmen auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter in Führungspositionen hilfreich sein könnten. Um die Vertretung von Frauen langfristig steigern zu können, ist es von grundlegender Bedeutung, wirksame und für die Unternehmen nachhaltige Massnahmen zu treffen. Daher geht meine Arbeit der Frage nach, welche konkreten Massnahmen zu einer Steigerung des Frauenanteils im Management von privatwirtschaftlichen Schweizer Grossunternehmen in der Finanzbranche führen. Da die Grossunternehmen und insbesondere die SMI-Unternehmen eine bessere Infrastruktur und mehr finanzielle Mittel zur Förderung von Frauen aufweisen als mittelgrosse und kleine Unternehmen, eignen sich diese besonders für das Forschungsziel meiner Arbeit.



Abb.3: Darstellung zur Verdeutlichung der geschlechterspezifischen Karriereungleichheiten



Abb.2: Firmenlogos der drei untersuchten Konzerne

Methodisches Vorgehen

Zur Beantwortung der Fragestellung wurden drei ausgewählte SMI-Unternehmen in der Finanzbranche auf ihre konkreten Massnahmen zur Förderung von Frauen untersucht. Die Informationsbeschaffung für die Evaluation basiert auf einer ausführlichen Internetrecherche, in der sämtliche von den drei Unternehmen publizierten Leitfäden auf die konkreten Massnahmen und deren Umsetzung untersucht wurden. Anschliessend wurden Expertinnen im Bereich Diversität und Inklusion über die firmeninternen Förderungsmassnahmen in den zu evaluierenden Unternehmen befragt. Damit deren Handlungsstrategien zu einem späteren Zeitpunkt verglichen werden konnten, wiesen die verwendeten Fragenkataloge in den Grundzügen eine ähnliche Struktur auf, sie beinhalteten jedoch auch auf die jeweiligen Unternehmen angepasste Fragen. Abschliessend wurden die von den Unternehmen getroffenen Massnahmen mit einer unabhängigen Expertin in einem Interview diskutiert und die wichtigsten Erkenntnisse dargelegt.

Zentrale Erkenntnisse

Als zentrale Erkenntnis meiner Arbeit lässt sich feststellen, dass die Gleichstellung ein längst anerkanntes und notwendiges gesellschaftliches Postulat darstellt, welches auf dem Weg zu einer modernen und offenen Arbeitswelt unabdingbar ist. Im Hinblick auf die Fragestellung lässt sich konstatieren, dass zumindest die drei evaluierten Unternehmen Swiss Re, Zurich Insurance Group und Credit Suisse im Wesentlichen vergleichbare und nicht unerhebliche Anstrengungen aufweisen, um die Gleichstellung auf allen Organisationsebenen gezielt anzugehen und umzusetzen. Die getroffenen Massnahmen übersteigen die reine Imagepflege bei Weitem und dürfen als wirksam erachtet werden. Es wurde ebenfalls ersichtlich, dass der einstige Abwehrreflex vieler Chefetagen gegenüber Gleichstellungsansprüchen einer pragmatischen Sicht gewichen ist, die durchaus auch die konkreten Vorteile für die Unternehmen erkennt und anerkennt. Ich sehe die Schweizer Grossunternehmen in einer wichtigen Vorbildrolle, um der gesamten Schweizer Wirtschaft Impulse zu geben und zu zeigen, dass Fortschritte in der Gleichstellung möglich sind und diese für die Unternehmen nachhaltig und gewinnbringend sein können.